

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INSANI BARAPERKASA DI SAMARINDA

Raudatul Jannah, Titin Ruliana², Adi Suroso³

Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

ABSTRACT

The objective of this study was to determine the effect of human resource development: education and training, non-training activities, promotion and motivation on employee performance at PT. Insani Baraperkasa in Samarinda.

Analysis of the data used is multiple linear regression analysis to determine the effect of the independent variable (training & education, non-training activities, promotion and motivation) and the dependent variable (performance of employees) with a population and a sample of 85 permanent employees of PT. Insani Baraperkasa in Samarinda 2014.

Based on data analysis, simultaneously that the variables of training and education, non-training activities, promotion and motivation have a significant effect on the performance of employees in PT. Insani Baraperkasa in Samarinda. While partially shown that the variable education and training , promotion and motivation is that signifikan affect employee performance in PT. Insani Baraperkasa in Samarinda while variable non-training activities do not affect the performance of the employee.

Keywords: Human Resources Development, Education & Training, non-training activities, Promotions, Employee Motivation and Performance

PENDAHULUAN

Pada setiap organisasi besar maupun organisasi kecil dapat dikatakan bahwa salah satu sumber daya yang penting adalah manusia yang berkedudukan sebagai karyawan, buruh ataupun pekerja. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya. Seperti kita ketahui perkembangan zaman di era globalisasi seperti sekarang ini membuat persaingan semakin ketat dalam memasuki dunia kerja baik dalam bidang produksi maupun jasa, salah satunya perusahaan tambang batubara PT. Insani Baraperkasa. kompetensi yang harus dimiliki tenaga teknik, yang merupakan persyaratan yang ditetapkan oleh perusahaan. Pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan kompetensinya ke jenjang keahlian yang lebih tinggi dibidangnya. . Pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi merupakan hal yang perlu mendapat perhatian, karena melalui pengembangan sumber daya manusia maka diharapkan kinerja daripada

Sebagai salah satu sumber energi, batubara semakin luas digunakan di dunia terutama sebagai sumber energi alternatif, selain minyak bumi yang semakin menipis cadangannya didunia.

Program pengembangan sumber daya manusia diperlukan untuk setiap Karyawan baik pada saat awal memasuki sebuah perusahaan maupun secara berkelanjutan mengikuti tuntutan pekerjaan. Pelatihan diawal pekerjaan bertujuan meningkatkan

orang-orang yang berada di dalam organisasi tersebut tercapai dengan baik. Dengan kata lain organisasi tidak hanya mampu memberikan pelayanan yang memuaskan (customer satisfaction) tetapi juga berorientasi pada nilai (customer value).

Penilaian kinerja adalah merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dari perusahaan. Dalam beberapa organisasi masih sering

ditemukan masalah yang berkenaan dengan kinerja karyawannya. Pertama, kurangnya kecakapan yang dimiliki para karyawan. Hal ini terlihat dari masih seringnya terdapat pekerjaan yang tidak selesai tepat pada waktunya. Kedua, rendahnya motivasi para karyawan pelaksana. Indikasinya antara lain loyalitas, tanggung jawab, disiplin serta komitmen karyawan terhadap pekerjaan terlihat masih rendah. Ketiga, kurangnya personil yang terlatih. Keempat, sedikitnya masih ada karyawan yang tidak bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah dilaksanakan serta tidak konsisten dalam mengerjakan tugas.

Pengelolaan sumber daya manusia terkait diperlukan untuk mempengaruhi kinerja operasional dan tidak hanya terbatas pada karyawan operasional semata, namun juga meliputi tingkatan manajerial. Maka wewenang dan tanggung jawab yang harus dicapai karyawan harus ditetapkan dengan standar atau tolak ukur yang telah disepakati oleh bawahan dan atasan. Peningkatan kinerja karyawan secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam kenaikan produktifitas.

DASAR TEORI

Definisi pengembangan sumber daya manusia menurut Handoko (2001:104) adalah Pengembangan sumber daya manusia mempunyai ruang lingkup yang lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian sebagai upaya persiapan para karyawan untuk memegang tanggung jawab pekerjaan di waktu yang akan datang.

Menurut Sastrohadiwiryono (2005:199) pendidikan & pelatihan di dalam suatu organisasi adalah : “Pendidikan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian atau sikap tenaga kerja sehingga mereka dapat lebih menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja mereka.”

Menurut Saladin (2003:171) menyatakan bahwa Promosi adalah : “Salah satu unsur dalam

bauran pemasaran perusahaan yang didayagunakan untuk memberitahukan, membujuk, dan mengingatkan tentang produk perusahaan.”

Menurut Azwar (2001:15), motivasi adalah: “Rangsangan, dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.”

Kinerja karyawan menurut Simamora (2005:120) adalah: “Tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.”

METODE PENELITIAN

Penelitian ini digunakan beberapa variabel : variabel bebas yaitu pengembangan sumber daya manusia yang terdiri dari pendidikan dan pelatihan, kegiatan non diklat, promosi dan motivasi sedangkan variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

Metode Analisis yang digunakan peneliti adalah analisis regresi linear berganda (*multipily regrecion*)

$$Y_1 = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan:

b_0 : Konstanta

X_1 : Variabel Pelatihan dan Pendidikan

X_2 : Variabel Kegiatan Non Diklat

X_3 : Variabel Promosi

X_4 : Variabel Motivasi

Y : Variabel Kinerja Karyawan

$b_1 - b_4$: Koefisien regresi parsial

e : Standar error

HASIL PENELITIAN

A. Hasil Variabel Bebas

Dari hasil penelitian di atas terdapat dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas yaitu pengembangan sumber daya manusia yang terdiri dari pendidikan dan pelatihan, kegiatan non diklat, promosi dan motivasi sedangkan variabel terikat yaitu kinerja

karyawan. Berdasarkan hasil analisis deskriptif dari variabel bebas yaitu pendidikan dan pelatihan terdapat bahwa perusahaan tersebut sudah sering melakukan diklat kepada karyawannya, tetapi masih saja ada karyawan yang jarang mengikuti kegiatan diklat tersebut dikarenakan tema diklat yang kurang menarik untuk karyawan serta perusahaan juga sudah melakukan evaluasi setelah melaksanakan diklat di perusahaan tersebut. Dilihat dari hasil responden tersebut sebaiknya perusahaan lebih sering melaksanakan diklat yang menarik bagi karyawannya sehingga para karyawan akan selalu menghadiri diklat tersebut dan evaluasinya akan baik buat kemajuan perusahaan nantinya. Untuk hasil kegiatan non diklat ada banyak kegiatan non-diklat yang dapat dilakukan atau diikuti baik secara mandiri maupun secara organisasi oleh instansinya atau pihak luar instansinya, responden cukup sering belajar dari media cetak untuk mengembangkan kemampuan mereka. membaca buku, majalah ataupun buletin bulanan perusahaan, koran ataupun dengan menulis artikel yang nantinya akan dimuat pada buletin perusahaan dan belajar dari media elektronik. Dalam hal ini jarang sekali karyawan mendapatkan kesempatan untuk mengikuti kegiatan yang diorganisir oleh instansi lain di luar perusahaan tersebut. Kegiatan non-diklat ini penting untuk menambah pengalaman belajar kepada para karyawan dan untuk kemajuan perusahaan tersebut. Selanjutnya untuk indikator promosi sebanyak 61,18% karyawan belum pernah mendapat promosi dimana promosi ini memberikan kesempatan karir dan tingkat kesejahteraan yang lebih baik kepada karyawan dari segi tunjangan maupun fasilitas. Belum seluruhnya karyawan meyakini bahwa kinerja mereka merupakan dasar pemberian promosi, tetapi dengan adanya promosi dapat mempengaruhi kinerja mereka dalam meningkatkan perusahaan tersebut. Indikator keempat adalah motivasi, dalam hal ini motivasi yang diberikan perusahaan dapat berupa bonus ataupun piagam penghargaan dari perusahaan. masih banyak karyawan yang sering

mendapatkan bonus ataupun piagam penghargaan dari perusahaan karena telah bekerja dengan baik. Pemberian bonus ataupun piagam semata-mata bukan hanya karena nilai jumlahnya, namun dapat menjadi suatu kebanggaan yang memberikan motivasi tersendiri kepada pegawai yang menerimanya.

B. Hasil Variabel Terikat

Untuk hasil penelitian dari variabel terikat yaitu kinerja karyawan adalah berdasarkan prestasi kerja sebanyak 61,18% karyawan menguasai bidang tugas jabatan yang sedang mereka duduki. Sedangkan berdasarkan tanggung jawab sebanyak 49,41% responden sering bertanggung-jawab terhadap tugas yang telah mereka kerjakan. Walaupun jumlah responden yang menyelesaikan tugas pada waktunya dapat dianggap belum menggembirakan, namun sebagian besar responden dapat bertanggung-jawab terhadap tugas-tugas mereka sehari-hari. Indikator kesetiaan dan pengabdian sebanyak 43,53% responden menyatakan cukup loyal dengan jabatan yang sedang mereka emban saat ini. Hal ini juga menunjukkan para responden masih belum mampu fokus terhadap pekerjaan yang sedang mereka tangani. Indikator keempat adalah prakarsa. sebanyak 32,94% responden tidak mampu berusaha mencari cara kerja baru dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini disebabkan karena sebagian responden masih berpedoman terhadap prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Indikator kelima adalah kejujuran sebanyak 34,12% responden menyatakan sering bekerja dengan data yang sebenarnya. Mayoritas responden memang menyatakan diri tidak memanipulasi data dalam pekerjaannya sehari-hari, baik dalam hal pembuatan laporan operasional ataupun dalam hal penggunaan anggaran. Indikator keenam adalah disiplin sebanyak 42,35% responden menyatakan cukup sering mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku di perusahaan. Indikator ketujuh adalah kerja sama sebanyak 35,29% responden menyatakan sering bekerja-sama

dengan karyawan lain pada bidang tugas yang telah ditentukan. Indikator kedelapan adalah kepemimpinan sebanyak 56,47% responden menyatakan diri berkomunikasi dengan sangat baik kepada sesama rekan kerja mereka. Guna membangun semangat kerja yang baik maka untuk itu diperlukan adanya hubungan komunikasi yang baik pula diantara sesama karyawan.

C. Hasil Analisis Berganda

Untuk hasil penelitian analisis linear berganda dari empat variabel yaitu pendidikan dan pelatihan, kegiatan non diklat, promosi dan motivasi hanya terdapat tiga variabel yang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dikarenakan tiga variabel tersebut mempunyai t_{hitung} lebih daripada t_{tabel} yaitu variabel pendidikan dan pelatihan (2.231), promosi (4.040) dan motivasi (2.126), sedangkan variabel kegiatan non diklat (1.169) tidak memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan t_{tabel} adalah 1.990. sedangkan F_{hitung} pada penelitian ini adalah 8.513 dan F_{tabel} adalah 2.480, maka bisa dilihat bahwa f_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} .

Dapat disimpulkan berdasarkan analisis data, Secara simultan ditunjukkan bahwa variabel pelatihan dan pendidikan, kegiatan non diklat, promosi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Insani Baraperkasa di Samarinda. Sedangkan secara parsial ditunjukkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan, promosi dan motivasi yaitu yang signifikan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT.Insani Baraperkasa di Samarinda sedangkan variabel kegiatan non diklat tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT.Insani Baraperkasa di Samarinda adalah promosi.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Variabel pendidikan & pelatihan, kegiatan non diklat, promosi dan motivasi secara

simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Insani Baraperkasa di Samarinda.

2. Variabel pendidikan & pelatihan, promosi dan motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Insani Baraperkasa di Samarinda. Variabel yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT.Insani Baraperkasa di Samarinda adalah promosi.
3. Variabel yang tidak mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel kegiatan non diklat.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Insani Baraperkasa, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel pendidikan & pelatihan di perusahaan tersebut sudah sering melakukan diklat kepada karyawannya, tetapi masih saja ada karyawan yang jarang mengikuti kegiatan diklat tersebut dikarenakan tema diklat yang kurang menarik untuk karyawan serta perusahaan juga sudah melakukan evaluasi setelah melaksanakan diklat di perusahaan tersebut sehingga sebaiknya perusahaan lebih sering melaksanakan diklat yang menarik bagi karyawannya supaya para karyawan akan selalu menghadiri diklat tersebut dan evaluasinya akan baik buat kemajuan perusahaan nantinya.
2. Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel promosi di perusahaan tersebut para karyawan belum pernah mendapat promosi dimana promosi ini memberikan kesempatan karir dan tingkat kesejahteraan yang lebih baik kepada karyawan dari segi tunjangan maupun fasilitas. Dari hasil tersebut perusahaan dapat memberikan promosi kepada para karyawan sehingga dapat mempengaruhi kinerja mereka dalam meningkatkan perusahaan tersebut.
3. Berdasarkan hasil penelitian bahwa

variabel motivasi yang diberikan perusahaan dapat berupa bonus ataupun piagam penghargaan dari perusahaan. masih banyak karyawan yang sering mendapatkan bonus ataupun piagam penghargaan dari perusahaan karena telah bekerja dengan baik. Pemberian bonus ataupun piagam semata-mata bukan hanya karena nilai jumlahnya, namun dapat menjadi suatu kebanggaan yang memberikan motivasi tersendiri kepada pegawai yang menerimanya sehingga dengan adanya motivasi tersebut dapat membuat karyawan lebih termotivasi dalam kinerja mereka dan dalam memajukan perusahaan.

4. Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel kegiatan non diklat tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dikarenakan jarang sekali karyawan mendapatkan kesempatan untuk mengikuti kegiatan yang diorganisir oleh instansi lain di luar perusahaan tersebut. Dalam hal ini Kegiatan non-diklat ini penting untuk menambah pengalaman belajar kepada para karyawan dan untuk kemajuan perusahaan tersebut dengan selalu belajar dari media cetak untuk mengembangkan kemampuan mereka seperti membaca buku, majalah ataupun buletin bulanan perusahaan, koran ataupun dengan menulis artikel yang nantinya akan dimuat pada buletin

perusahaan dan belajar dari media elektronik.

5. Program pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan oleh PT. Insani Baraperkasa hendaknya dapat membangun kelancaran dalam mewujudkan kinerja karyawan secara terus menerus atau aktif untuk melakukan koreksi atas pekerjaan yang telah dilakukan dan atas kebijakan-kebijakan pemerintah yang akan berpengaruh terhadap keberhasilan tujuan perusahaan itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T. H. 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Reflika Diatama.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Siagian, Sondang. 2003. *Filsafat Administrasi*. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Simamora, Henry 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara